

J R 四国労組ニュース

平成30年3月14日(No17)

発行責任者/中濱 斉

編集責任者/森安 祐貴

春闘交渉(3回目) 好調な鉄道運輸収入を背景に 最大限の回答を要請!

本部は、2月23日、3月7日の団体交渉に続き、本日、3回目の団体交渉を行った。組合は要求の獲得に向けこれまでの組合員の期待を訴える中、会社側は夏季手当に対する現段階での考え方及び回答が示され、これらについて議論した。

【夏季手当に対する現段階での会社側の考え方】

平成30年度の夏季手当については、判断要素としての業績評価の指標や今後の経営見通し等を見極めながら鋭意検討していく。

業績評価の指標について、当社の収入の中心である鉄道運輸収入は、台風災害等の減収要素はあったものの、景気の緩やかな回復基調が続いた他、安全・安定輸送の確保や14年振りの開催となった四国ＤＣにおける社員一丸となった取り組み等により、前年度実績や事業計画を上回る水準で堅調に推移している。一方、従来から重視している営業損益は、支援策の活用に伴う修繕費が高い水準で維持したことから、5期連続の100億円を超える赤字を見込んでいる。更に、経常損益は、経営安定基金運用益は増加したものの、2期連続の赤字となる見込みであり、台風災害による特別損失も考慮すると、極めて厳しい状況が続いている。

平成30年度の当社を取り巻く経営環境は、対抗輸送機関との競争の継続や少子高齢化の進展等、引き続き厳しく、特に来年度の鉄道運輸収入については、四国内の人口減少傾向に加え、四国ＤＣ等の反動減も見込まれる。中期経営計画の2年目として、平成32年度における「自立経営の確立」の達成に向けて、鉄道事業はもちろん、事業開発部門においても「財務基盤の安定化」と「収益基盤の強化」の実現に向けた更なる取り組みを推進していく必要がある。

世間相場については、平成29年度の企業業績が輸出企業を中心に業績が改善してきているが、年明け以降は株式市場の大幅な下落や為替の円高傾向等が続いている情勢であり、各社の状況を踏まえた支払い能力によって、産業間・企業間の回答にはばらつきが想定される。

人事院勧告についても、世間相場の一つの指標として意識すべきものであると考えている。今年度の勧告においてボーナスの支給月数を年間4.4箇月に引き上げたが、当社の水準と比べ依然として低い水準となっている。

平成30年度の夏季手当については、先述の指標、今後の当社の経営見通し及び世間相場等を客観的・総合的に判断していきたいと考えている。なお、支払日については、7月6日を目途に支払っていききたいと考えている。

【夏季手当に対する現段階の回答】

- ・支給額については、社員、エキスパート社員及び契約社員ともに、現段階においては具体的な回答はできない。引き続き交渉していきたい。
- ・55歳以上の社員に加算金については、加算する考えはない。
- ・エキスパート社員の加算金については、全員一律に加算する考えはない。調査期間内における勤務成績により成績率を適用する。
- ・支払日については、社員、エキスパート社員及び契約社員ともに、7月6日（金）を目途に支払していきたい。

<主な交渉内容>

「夏季手当・夏季一時金」について

組合：今年は大雪による運転休止や瀬戸大橋上での強風による特急列車の長時間停車等の輸送障害が発生したが、組合員は各自の職責を果たすとともに、系統の枠を超えて協力し、安全・安定輸送の確保に取り組み、鉄道運輸収入の確保に努めた。このように、昼夜を問わず「安全・安定輸送の確保」を第一義に収入の確保に全力で取り組んできたことにより、中間決算における鉄道運輸収入は対前年2億円増の121億円となり、通期においても好調な運輸収入を背景に事業計画の235億円を上回る水準で推移している。会社本来の体力である鉄道運輸収入が堅調に推移しているのは、組合員の努力に他ならない。努力して成果をあげても組合員に還元されず、我慢を強いられるのであれば、組合員のモチベーションは低下する。現場で苦悩する組合員の努力に報いるべきである。

会社：これまでの全社員による「安全・安定輸送」や各種営業施策（四国DC等）に対する貴側の取り組みが、鉄道運輸収入の堅調な推移に表れていると理解している。しかし、通期の営業損失は昨年に引き続き100億円を超えるとともに、経常利益は2期連続の赤字を見込んでいることから、会社を取り巻く状況は厳しさを増している。よって、会社の置かれた状況も理解願いたい。

組合：本年3月に期限切れを迎える軽油引取税減免は3年間の延長が閣議決定された。また、今国会では「四国の鉄道を考える国会議員連絡会」によるJR四国への経営支援や新幹線の導入に向け質疑を行う等、各種政策課題の解決に積極的に取り組んできた。

会社：政策課題の解決に向けた貴側の取り組みは評価している。

組合：我々は責任組合として事業計画を共有し、経営基盤の確立や効率化施策への協力も行ってきた。会社が厳しいときには組合員にも説明し理解を求めるが、短期の業績を反映する夏季手当については、業績が好調なときには精一杯の判断をすべきである。

会社：会社の体力及び世間相場などの社会的すう勢などを客観的かつ総合的に判断しながら鋭意

「賃金引き上げ及び制度改善」について

組合：来年には消費増税が予定されており、可処分所得が更に目減りすることが想定される。組合員が将来に夢や希望を持って働くためにも、組合はあくまで月例賃金引き上げにこだわった春闘と考えていることから、ベースアップ実施について誠意ある回答を要請する。

会社：将来的に消費者物価の上昇や恒久的な自立経営の方策があれば、社員の生活を守るための賃上げも考えられるが、前回の交渉のとおり、ベアを実施できる状況ではない。

組合：経営自立計画後の平成33年度以降の計画はいつ頃示されるのか。

会社：現在実施している「四国における鉄道ネットワークのあり方懇談会」での議論を踏まえ計画する。

組合：組合員からは、初任給の改善をはじめとする社員の賃金や各種手当の改善といった、賃金全般に関する意見や要望があることから、制度を見直すことが必要である。

会社：賃金に対する不満が多いことは理解するが、現在の会社の体力を考えると改定できる状況ではない。

組合：「山の日」の休日増への反映をさせるべきである。

会社：年間休日については先送りにはしていない。経営状況、要員事情等を勘案しながら勉強はしているが、現在の会社の体力を考えると、現時点では改定できる状況ではない。

組合：育児・介護等に関する要望が多いことから、育児短時間勤務制度の適用拡大や育児休職に関する制度改善等、男女を問わず制度を取得しやすく働きやすい職場環境を整備すべきである。

会社：子育て・介護を支援する視点から、会社の体力や社会的すう勢、貴側の要求主旨を踏まえ検討する。

交渉終了後、業務対策委員会を開催し、要求の獲得に向け、引き続き交渉を強化することとした。

以 上